Labour Canada Travail Canada

A Guide to the Revised Canada Labour Code Part IV

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

Canada

85-5483/

A GUIDE TO THE REVISED

CANADA LABOUR CODE

PART IV

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

Published by Authority of the Minister of Labour,
Government of Canada

Labour Canada
Catalogue Number
L46-1498/85E

Également disponible en français sous le titre
Guide relatif au Code canadien du travail révisé, Partie IV

Additional copies may be obtained from:

Publications Distribution Centre,
Labour Canada,
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
(819) 994-0543

© Minister of Supply and Services Canada 1985

Cat. No. L 31-57/1985E

ISBN 0-662-13783-3

Printed in Canada

TABLE OF CONTENTS

INTRODUCTION 1

1. Background 1

2. Coverage 1

3. Main Revisions 2

4. List of Labour Canada Offices 3

A. AN OVERVIEW OF THE REVISED CANADA LABOUR CODE, PART IV 5

1. Consolidation of Federal Occupational Safety and Health Jurisdiction 5

2. Employer and Employee Duties 6

3. Employee's Rights 6

Right to Refuse Dangerous Work 6
Right to Know 6
Right to Participate 7

4. Mandatory Safety and Health Committees and Exemptions 7

5. The Powers and Functions of Safety and Health Committees .. 7

6. Mandatory Safety and Health Representatives 8

7. Advisory Council on Occupational Safety and Health 8

8. Safety Officer's Powers 8

9. Review of a Canada Safety Officer's Direction 8

10. Enforcement 8

11. Injunction 10

12. Regulations 10

13. Summary 10

B. RESPONSIBILITIES 11

1. Overview 11

2. The Employer 11

3. The Employee 12

4. The Safety and Health Committee 12

5. The Safety and Health Representative 13

6. The Canada Safety Officer 13

7. Summary 13

C. OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH COMMITTEES/REPRESENTATIVES 14

1. Establishing Safety and Health Committees 14

2. Exemptions 14

3. Operation 14

4. Powers 15

D. EMPLOYEE'S RIGHT TO REFUSE DANGEROUS WORK 16

1. Overview 16

2. Refusal Process 16

3. Exceptions for Crews of Ships and Aircrafts 18

4. Summary 18

E. OTHER MATERIAL AVAILABLE FROM LABOUR CANADA 19

INTRODUCTION

1. Background

Over the last 10 years in Canada, an average of approximately 1,000 workers died every year as a result of workplace accidents. In 1982, direct costs for compensation payments to injured workers totalled $2 billion and associated indirect costs brought the total cost up to approximately $10 billion.

These statistics, which show that workplace safety and health is a serious problem, influenced the content of the new legislation. The intent of this revised law is to reduce workplace injuries and illnesses in federal workplaces and to cut the associated human and economic costs.

The revised Canada Labour Code was drafted in consultation with interested parties, presented to Parliament and passed in June of 1984. All parties in the workplace are to comply by the proclamation date which is planned for March 1986 in the existing jurisdiction and June 1986 in the extended jurisdiction.

The major amendments to Part IV (Occupational Safety and Health) are explained in this pamphlet. This is not a legal reference. Anyone wishing to interpret the law should refer to Part IV of the Canada Labour Code and the Regulations issued to supplement Part IV.

2. Coverage

Occupational safety and health in the federal jurisdiction has been consolidated under Part IV of the Canada Labour Code. As a result, many more employers and employees are subject to the Code and will receive the benefit of the rights and protections provided by Part IV. The jurisdiction of the Code now covers the following interprovincial and international industries:

- railways
- highway transport
- telephone and telegraph systems
- certain pipelines
- canals
- ferries, tunnels and bridges
- shipping and shipping services

and certain other industries such as:

- radio and television broadcasting and cable systems
- airports
- banks
- grain elevators licensed by the Canadian Grain Commission, and certain feed mills and feed warehouses, flour mills and grain seed cleaning plants.

In addition to the above there are approximately 40 Crown Corporations and Agencies subject to Part IV of the Canada Labour Code.

It is planned that the revised Code will apply to this group as of March 1986. In addition, the Public Service of Canada (via amendments to the Financial Administration Act) will be covered by the revised Code as of March, 1986.

As well the revised Code is extended to cover:

- the operation of ships, trains and aircraft;
- the operation of certain pipelines;
- exploration and development of petroleum on lands subject to federal jurisdiction;

It is planned that the revised Code will apply to this group as of June 1986.

3. Main Revisions

In the workplace, voluntary compliance is encouraged as a positive approach in maintaining work environments that are safe and healthy. Provisions are made in the Code to ensure the active participation of both employees and employers at the local level through workplace safety and health committees or safety and health representatives. At the national level, this participation will occur through an Advisory Council to the Minister of Labour. Employees' rights are strengthened through the right to refuse dangerous work, the right to know about dangers in the workplace and the right to participate in the control of safety and health hazards in their work environment.

An explanation of the revised Code follows in sections entitled:

A. An Overview of the Revised Canada Labour Code

B. Responsibilities

C. Occupational Safety and Health Committees/Representatives

D. Employee's Right to Refuse Dangerous Work.

4. Labour Canada Offices

For additional information or assistance, please contact the Labour Canada office nearest you, listed below.

NOTE: The "Canada Safety Officer" referred to in this publication means a safety officer designated by the Minister for the purposes of Part IV of the Labour Code. Where the Canada Labour Code refers to a "safety officer" it means one designated by the Minister of Labour, not a company safety officer.

Mailing Addresses

Labour Canada
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
(819) 997-0038

ATLANTIC REGION

Regional Office
Labour Canada
P.O. Box 2967
Station "A"
Moncton, N.B.
E1C 8T8
(506) 388-6640

Labour Canada
Nfld. District
Sir Humphrey Gilbert Bldg.
P.O. Box 5278
St. John's, Nfld.
A1C 5W1
(709) 722-5022

Labour Canada
N.S. District
P.O. Box 8628
Halifax, N.S.
B3K 5M3
(902) 426-3833

Labour Canada
N.B./P.E.I. District
Professional Arts Bldg.
5th Floor
100 Arden Street
Moncton, N.B.
E1C 4B7
(506) 388-7424

Labour Canada
N.B./P.E.I. Sub-Office
P.O. Box 1267
Fredericton, N.B.
E3B 5C8
(506) 452-3191

Labour Canada
Mine Safety Office
Gov't of Canada Bldg.
308 George Street
Sydney, N.S.
B1P 1J8
(902) 539-1956

ST. LAWRENCE REGION

Regional Office
Labour Canada
Guy-Favreau Complex
200 Dorchester Blvd. West
Suite 101, West Tower
Montreal, Québec
H2Z 1X4
(514) 283-6250

Labour Canada
390 South Dorchester St.
2nd Floor
P.O. Box 3279
St. Roch Station
Québec, Québec
G1K 6Y7
(418) 648-7707

GREAT LAKES REGION

Regional Office
Labour Canada
Gov't. of Canada Bldg.
4900 Yonge Street
Suite 200
Willowdale, Ontario
M2N 6C3
(416) 224-3850

Labour Canada
Toronto West District Office
Suite 708
6711 Mississauga Road
Mississauga, Ontario
L5N 2N3
(416) 858-8615

Labour Canada
Toronto East District Office
8th Floor
200 Town Centre Court
Scarborough Town Centre
Scarborough, Ontario
M1P 4X8
(416) 973-4500

Labour Canada
Eastern Ontario
Ottawa District Office
S.B.I. Building, 11th Floor
Billings Bridge Plaza
2323 Riverside Drive
Ottawa, Ontario
K1H 8L5
(613) 998-9083

Labour Canada
Northern Ontario District Office
Federal Government Bldg.
3rd Floor
19 Lisgar Street
Sudbury, Ontario
P3E 3L4
(705) 675-0616

Labour Canada
Dominion Public Bldg.
505 - 457 Richmond Street
London, Ontario
N6A 3E3
(519) 679-4047

CENTRAL REGION

Regional Office
Labour Canada
Canadian Grain Commission Bldg.
400 - 303 Main Street
Winnipeg, Manitoba
R3C 3G7
(204) 949-6375

Labour Canada
Financial Bldg.
301 - 2101 Scarth Street
Regina, Saskatchewan
S4P 2H9
(306) 359-5408

Labour Canada
306 - Federal Bldg.
1st Avenue - 22nd Street
Saskatoon, Saskatchewan
S7K 0E1
(306) 975-4303

Labour Canada
337 - 33 Court Street South
Thunder Bay, Ontario
P7B 2W6
(807) 345-5474

Labour Canada
Room 304, One Wesley Avenue
Winnipeg, Manitoba
R3C 4C6
(204) 949-2409

MOUNTAIN REGION

Regional Office
Labour Canada
750 Cambie Street
7th Floor
Vancouver, B.C.
V6B 2P2
(604) 666-0656

Labour Canada
Energy Square
10109 - 106th Street
3rd Floor
Edmonton, Alberta
T5J 3L7
(403) 420-2989

Labour Canada
P.O. Box 2800
Station "M2, Room 574
Calgary, Alberta
T2P 3C2
(403) 231-4566

Labour Canada
Room 402
704 - 4th Avenue South
Lethbridge, Alberta
T1J 0N8
(403) 320-7777

Labour Canada
Room 208
3105 - 3rd Avenue
Whitehorse, Y.T.
Y1A 1E5
(403) 668-4346

Labour Canada
1294 - 3rd Avenue
Prince George, B.C.
V2L 3E7
(604) 564-6990

Labour Canada
201 - 347 Leon Avenue
Kelowna, B.C.
V1Y 8C7
(604) 763-5225

A. AN OVERVIEW OF THE REVISED CANADA LABOUR CODE

The purpose of Part IV of the Canada Labour Code is:

"To prevent accidents and injury to health arising out of, linked with or occurring in the course of employment."

This statement is important because it clearly establishes that the emphasis of the revised Part IV is on prevention.

Toward this goal, the following major changes are included in the Code:

- Occupational safety and health in the federal jurisdiction has been consolidated under Part IV of the Canada Labour Code.
- Employer and employee duties have been reformulated.
- Safety and health committees or representatives are mandatory for most workplaces.
- An Advisory Council on Occupational Safety and Health has been established to advise the Minister on all occupational safety and health matters.
- Employee involvement in the workplace environment is strengthened through changes to right to know, to participate and to refuse dangerous work provisions.
- The right to request a review of a safety officer's direction is extended to employees and trade unions.
- Enforcement provisions are changed to promote compliance with Part IV requirements.

1. Consolidation of Federal Occupational Safety and Health Jurisdiction

As stated in the introduction to this booklet, Part IV of the Canada Labour Code has been extended to:

- the operation of ships, trains and aircraft;
- the operation of certain pipelines;
- the exploration and development of petroleum on lands subject to federal jurisdiction;
- the Federal Public Service (via amendments to the Financial Administration Act).

Part IV now provides the same rights and protections for all employees under federal jurisdiction. However, Part IV will not apply to certain undertakings regulated under the Atomic Energy Control Act which are excluded from Part IV by Order in Council.

2. Employer and Employee Duties

Employer and employee duties, formerly spread throughout Part IV and the regulations, are consolidated for easier reference and to emphasize accountability.

3. Employee's Rights

Right to Refuse Dangerous Work

To eliminate confusion over the individual right of an employee to refuse dangerous work, which was first included in the federal legislation in 1978, the word "imminent" has been deleted from the provision and a definition of "danger" has been added. This is intended to make clear that the right can be exercised where a short exposure to a dangerous condition would cause injury or illness whether or not symptoms of the illness were apparent immediately or only at a later date.

Right to Know

Through the provisions of the Code, employees have the right to know about known or foreseeable hazards in the workplace and to be provided with the information, instruction, training and supervision necessary to protect their safety and health.

For example, employers are required to:

- provide to a safety and health committee or representative information considered necessary to identify existing or potential hazards;

- post in an accessible place a copy of Part IV of the Canada Labour Code, a statement of the employer's safety and health policy and any other material as directed by Labour Canada;

- provide to the safety and health committee or representative a copy of any written direction or report from a safety officer, and post them for information to all employees.

- ensure that every employee is made aware of every known or foreseen safety or health hazard in his or her work area. This would include bomb threats; threats of violence; noise hazards; radiation hazards; airborne contaminants, etc.; and

- ensure that every employee or visitor knows how to use any protective clothing or equipment that is required in the work areas to be occupied or visited.

Through a safety and health committee or representative, employees have the right to access government or employer reports relating to the safety and health of employees but shall not have access to medical records of any person except with their consent.

Right to Participate

Through representation on the safety and health committee, or through the safety and health representative, employees participate in identifying job-related safety and health problems.

At the national level, the Advisory Council on Occupational Safety and Health provides an opportunity for labour and management to participate by advising the Minister of Labour on matters of concern respecting occupational safety and health in the federal jurisdiction.

4. **Mandatory Safety and Health Committees and Exemptions**

The employer shall establish a safety and health committee for each workplace controlled by him at which there are 20 or more employees. Employee members of the committee are to be chosen by the trade union or unions representing employees and by any "unorganized" employees. Work done by committee members in carrying out their duties as specified in Part IV shall be considered as time on the job and members shall be remunerated accordingly.

The requirement to establish a safety and health committee does not apply to employees normally working on a ship. Also, there are two other possible exemptions with regard to safety and health committees, and they are:

a). a workplace which can be demonstrated to be relatively hazard-free, or

b). a workplace where a committee has been established by employer-employee agreement which fulfills the functions set out in the Code.

5. **The Powers and Functions of Safety and Health Committees**

A safety and health committee has the following powers and functions under Part IV:

- to deal with safety and health complaints by employees;
- to identify hazards and to regularly monitor workplaces for hazards;
- to monitor records of injuries and illnesses;
- to participate in safety and health related inquiries and investigations;
- to develop, establish and promote safety and health programs and procedures;
- to obtain information from the employer and government agencies concerning existing or potential hazards in the workplace.

For committees to be successful, it is necessary for labour and management to work jointly in the cooperative resolution of workplace safety and health problems.

6. Mandatory Safety and Health Representatives

A new provision requires the appointment of a safety and health representative for workplaces where five or more workers are employed and no safety and health committee has been established. Where a trade union represents the employees, it will have the principle role in selecting representatives. Where a workplace or ship is exempted from having a committee there must be a safety and health representative. The information gathering powers of a safety and health representative are very similar to those of a safety and health committee.

7. Advisory Council on Occupational Safety and Health

The Code provides for the establishing of an Advisory Council on Occupational Safety and Health, consisting primarily of representatives of management and labour, to advise the Minister of Labour on all matters relating to occupational safety and health. The Council provides an opportunity for management and labour to have ongoing input on all occupational safety and health matters.

8. Safety Officer's Powers

Any reference in this document to a Canada Safety Officer or a Regional Safety Officer means a person designated by the Minister of Labour under Section 97 of the Canada Labour Code. The powers of a Canada Safety Officer have been broadened slightly from those in the existing Code in order to strengthen the position of the Canada Safety Officer in obtaining information and ensuring compliance with the provisions of the Code. The Canada Safety Officer also has the authority to be accompanied by expert advisors and to be assisted by persons who may have essential information.

9. Review of a Canada Safety Officer's Direction

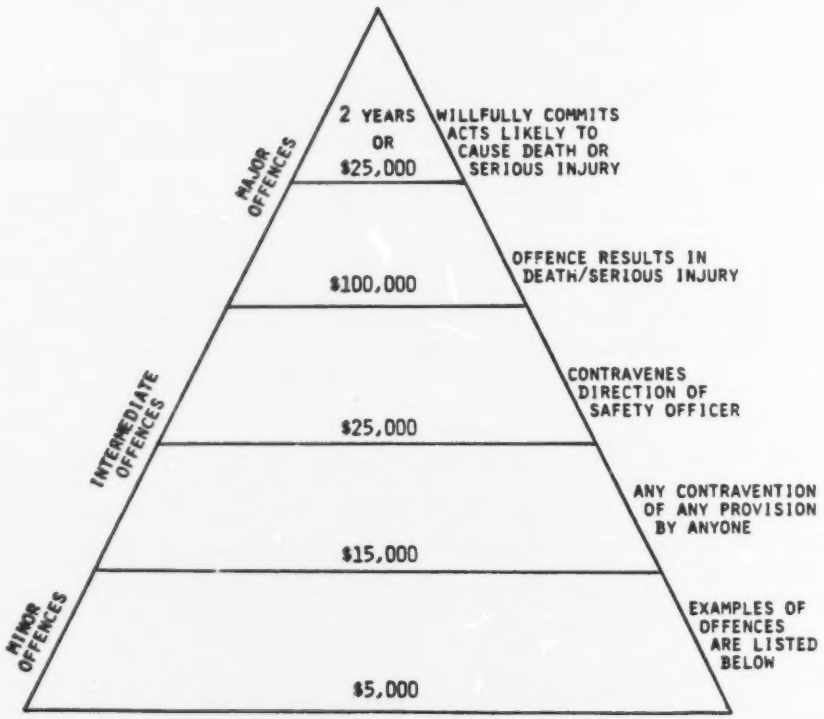
In the revised Code the right to request that a Canada Safety Officer's direction be reviewed by a Regional Safety Officer is now extended to employees and trade unions representing them as well as to employers.

10. Enforcement

To ensure compliance with Part IV requirements, Canada Safety Officers continue to be empowered to issue directions where Part IV and the regulations are contravened and, where necessary, to recommend prosecution for non-compliance. The enforcement procedures provide for the following increased maximum fines which depend on the seriousness of the offence.

See diagram of fines on next page.

OFFENCES AND PENALTIES



EXAMPLES OF OFFENCES FOR WHICH THERE IS A $5,000 FINE.

EMPLOYER OFFENCES

EMPLOYERS WHO DO NOT:

- POST INFORMATION
- KEEP RECORDS
- PROVIDE SANITARY AND PERSONAL FACILITIES

EMPLOYEE OFFENCES

EMPLOYEES WHO DO NOT:

- CO-OPERATE WITH SAFETY AND HEALTH PERSONS
- REPORT ACCIDENTS

11. Injunction

The Minister of Labour may seek an injunction in the face of serious risk or where a fine would be ineffective to gain rapid compliance.

12. Regulations

Regulations made pursuant to the Code generally fall into two classifications. These include:

- separate industry specific regulations for the industrial sector being brought under Part IV for the first time, i.e., the operation of ships, trains and aircraft and oil and gas mining and development on federal land, and

- regulations pertaining to the remaining general jurisdiction including the Public Service of Canada.

The revised regulations will clearly define what is required by the provisions in the Code.

13. Summary

The purpose of Part IV is the prevention of work-related injury and illness. Labour Canada administers the Canada Labour Code but the final responsibility, both legally and practically, for preventing injury and illness rests with every employer and employee.

B. RESPONSIBILITIES

1. Overview

The Canada Labour Code Part IV sets out, among other things, the duties and responsibilities of:

a. employers;

b. employees;

c. safety and health committees;

d. safety and health representatives; and

e. Canada Safety Officers.

2. The Employer

The employer must ensure the safety and health of employees while they are at work. More specifically, employers must ensure the following meet the requirements prescribed by the regulations:

a. buildings, structures (permanent or temporary), guards, guardrails, barricades, etc.;

b. protective devices, machinery, tools, vehicles and mobile equipment;

c. boilers, pressure vessels, escalators, elevators, electrical generation equipment, electrical distribution systems;

d. levels of ventilation, lighting and noise;

e. entry into, exit from and occupancy of workplaces and confined spaces;

f. levels of chemical, biological and physical agents.

The employer will provide the following according to prescribed standards:

a. first aid, sanitary and personal facilities, and health services;

b. potable water;

c. safety materials, equipment, devices and clothing to every person who has access to the workplace; and

d. information, instruction, training and supervision to ensure the safety and health of employees in the workplace. For example, specifically mentioned in the Code is the requirement to make sure each employee is made aware of every known or foreseeable hazard in the area where the employee works.

The employer will follow prescribed standards to ensure:

a. that concentrations of chemical, biological, and physical agents are controlled;

b. that all hazardous substances are identified and stored or handled in a safe manner;

c. compliance with fire safety and emergency measures; and

d. the maintenance of safety and health records.

The employer must investigate, record and report all known accidents, occupational diseases and other hazardous occurrences. The employer is responsible for posting a copy of Part IV of the Code along with a copy of the company safety and health policy.

The employer must adopt and implement prescribed safety codes and standards.

3. **The Employee**

The employee is generally responsible to take all reasonable and necessary precautions to ensure his or her own safety and health and that of co-workers or any other person affected by his work. Other specific duties/responsibilities are as follows:

a. the employee shall comply with employer instructions concerning safety and health, with a Canada Safety Officer's directions, and prescribed procedures concerning safety and health;

b. the employee is obliged to cooperate with persons acting under the authority of Part IV of the Code;

c. the employee shall report any hazard in the workplace to the employer. Specifically mentioned in the Code is the requirement to report all accidents or hazardous occurrences; and

d. the employee shall use safety materials, equipment, devices and/or clothing either furnished by the employer or prescribed by a regulation.

4. **The Safety and Health Committee**

The safety and health committee may develop, establish and maintain programs, measures and procedures for the improvement of the safety and health of employees while at work. The committee will monitor these activities regularly to ensure effectiveness.

They will receive, consider, and take appropriate action on complaints from employees. They will record these complaints and what action was taken. They will also ensure that proper records are kept for accidents, injuries and hazards in the workplace. All of these activities will be monitored regularly.

The committee shall cooperate with any health service established to serve the workplace. They shall participate in inquiries and investigations pertaining to safety and health and may consult with professional or technical advisers as required to perform these duties.

They shall have full access to all government and employer reports relating to health and safety of employees except personal medical records of an individual unless permission is obtained from the individual concerned. In addition to the access to reports, they may also request from an employer such information as they consider necessary to identify hazards in the workplace.

5. The Safety and Health Representative

The safety and health representative is selected from among those employees who do not exercise managerial functions. The functions of safety and health representatives are similar to those of a committee but their powers primarily address access to information.

6. The Canada Safety Officer

The Canada Safety Officer is a person designated by the Minister for the purposes of Part IV of the Code.

The Canada Safety Officer may, in the performance of his duties, enter any workplace at any reasonable time. The officer may conduct, or have conducted, tests, examinations, inquiries or inspections. He/she may take samples, and remove them for analysis. The officer may take photographs and make sketches of the workplace in conjunction with those duties. The officer may request to be accompanied and be assisted in these duties.

The officer is empowered to direct the employer:

a. to not disturb a certain area or thing pending the officer's investigation;

b. to produce documents and information relating to the safety and health of the employees;

c. to make or provide statements respecting working conditions, material and equipment affecting the health and safety of employees in the workplace.

7. Summary

All of the above are extracted from the Canada Labour Code, Part IV - Occupational Safety and Health, and are minimum standards. Everyone is encouraged to surpass these standards where feasible to minimize safety and health hazards in the Canadian workplace.

C. OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH COMMITTEES/REPRESENTATIVES

1. Establishing Safety and Health Committees

The employer is required to establish a joint safety and health committee for any workplace where the staff numbers 20 or more. When there are 5 to 19 employees, and for workplaces where no safety and health committee is required, the employer must appoint a representative.

The committee will have at least half of its membership drawn from employees that have no managerial functions. Where a safety representative is appointed rather than a committee, he or she will also be a non-managerial employee. In non-unionized workplaces the employees will select their own safety and health representative. The employees shall all be aware of who represents them, be it on the committee or as a safety representative. Posting of the names of these committee members/ representatives and where they work is a responsibility of the employer.

2. Exemptions

An employer is not required to establish a committee for the employees based on a ship. This is the only specific exemption to the Code requirements. The Minister may also exempt other organizations where it is felt that the nature of the work performed is relatively free from risks to safety and health. Where, because of an exemption, a workplace does not have a committee, the employer shall appoint a safety representative.

Organizations that already have a committee established by employer/employee agreement that deals effectively with safety and health in the workplace may also be exempted from the necessity of establishing a new committee as required by the Code. A Canada Safety Officer must authorize this exemption. Once authorized, the committee would then perform as outlined in the Code and would have all the rights, powers and functions under the Code in addition to those included in any existing collective agreement.

3. Operation

All members of a health and safety committee or the safety representative will be allowed to take the time from work to carry out their health and safety responsibilities. Time spent in performing these duties will be considered as if the member was working on normal tasks, and normal rates of pay will apply. These members cannot be made liable for any act or omission done or omitted to be done in good faith while engaged in health and safety activities.

Meetings of the safety and health committees will be held regularly once a month. Additional meetings required by emergency or urgent situations may be convened at any time.

4. Powers

The powers of the safety and health committee are detailed in the Code and include among others the following:

a. to receive safety and health concerns of the workplace staff, to consider these and take the appropriate action;

b. to maintain records of these complaints as well as all injuries, accidents, and health hazards.

c. to assist and take part in inquiries and investigations pertaining to occupational safety and health; and

d. to promote and monitor education programs as well as other programs, measures and procedures that relate to safety and health. (The safety and health representative is not required to perform this function).

D. EMPLOYEE'S RIGHT TO REFUSE DANGEROUS WORK

1. Overview

Under the Canada Labour Code, Part IV, employees have the right to refuse dangerous work without risking their job or remuneration.

If an employer takes or threatens disciplinary action against an employee exercising the right to refuse, the affected employee may complain to the Canada Labour Relations Board, or in the case of a member of the public service - to the Public Service Staff Relations Board. The respective board may order the employer to cease the disciplinary action and to revoke any penalty imposed on the employee as a result of the refusal.

To exercise the right established under the Code an employee must have reasonable cause to believe that:

a. his or her use or operation of the equipment will result in a danger to that employee or another employee, or

b. a condition in or associated with, the workplace could cause a danger to the employee.

There are two general limitations on the right to refuse, and certain procedural differences which apply only to crews of ships and aircraft while these are in operation. These limitations and differences are also described in this pamphlet, following the outline of the refusal process.

For the purpose of Part IV "danger" means any hazard or condition that could reasonably be expected to cause injury or illness to a person exposed thereto before the condition or hazard can be corrected. The employee must follow the refusal process as laid down in Part IV and summarized below.

2. Refusal Process

Report to Employer

The first step for an employee exercising the right to refuse dangerous work is to report this refusal immediately to his/her employer (supervisor), and to a member of the safety and health committee or the safety and health representative.

Investigation by Employer

The employer must investigate the refusal in the presence of the employee and either an employee member of the safety and health committee or the safety and health representative or, if there is no committee or representative, at least one person selected by the employee.

Continued Refusal

Where the employer decides that there is no danger or takes steps to correct the danger but the employee has reasonable cause to believe that a danger continues to exist, the employee may continue to refuse. In this case both the employer and the employee must contact a Canada Safety Officer.

Reassignment of Employee and Task

Until the Canada Safety Officer has arrived, investigated, and made a decision, the employer

- may require the employee to remain in a safe place nearby;
- may assign the employee to reasonable alternate work;
- may not assign the work in question to another employee unless that other employee has been informed of the refusal.

Investigation and Decision by a Canada Safety Officer

Once on site, a Canada Safety Officer, in the presence of the employer and the employee (or the employee's representative), investigates the matter, decides whether a danger exists, and informs the employer and employee of his/her decision.

Result of Decision

1. If the Canada Safety Officer decides that a danger does exist, he or she issues a direction to the employer to correct the situation. The employee may continue to refuse the work until the direction is complied with.

2. If the Canada Safety Officer decides that no danger exists, the employee no longer has the right to refuse under the protection of Part IV but may appeal this decision to the Canada Labour Relations Board or the Public Service Staff Relations Board as described under "Appeals".

Appeals

If the Canada Safety Officer decides that no danger exists, the employee may request that the decision be referred to the Canada Labour Relations Board or the Public Service Staff Relations Board. This request must be made in writing within seven days of receiving notification of the safety officer's decision.

The Board inquires into the circumstances of the decision and may either confirm it or give a direction to the employer to correct the situation.

Limitations

An employee may not refuse to work under Part IV if

a. the employee's refusal puts the life, health or safety of another person directly in danger, or

b. the perceived danger is inherent in the employee's work or is a normal condition of employment.

3. Exceptions for Crews of Ships and Aircrafts

Report to Person in Charge

Where an employee on a ship or aircraft that is in operation wishes to exercise the right to refuse dangerous work, he/she reports the matter without delay to the person in charge of the craft.

Result of Decision

If the person in charge decides that the refusal would not affect the safe operation of the craft, the employee may discontinue the work.

If, however, the person in charge decides that discontinuing the work would affect the safe operation of the craft, then the employee may not exercise the right to refuse as long as the craft is in operation.

A ship or aircraft remains "in operation" until it arrives at its first destination in Canada. The employee may then exercise the right to refuse, beginning with "Report to Employer" as described in the "Refusal Process" on page 16.

4. Summary

An employee has the right to refuse work provided he or she acts in accordance with the provisions of Part IV. However, this right cannot be exercised if doing so directly endangers another person's life, health or safety.

An employer is prohibited from disciplining an employee who exercises the right to refuse under Part IV. Should the employer take or threaten disciplinary action, the employee may appeal this action to the Canada Labour Relations Board, or in the case of the Public Service, the Public Service Staff Relations Board. The burden of proof in these situations rests with the employer. Any employer taking such action against an employee is also liable to prosecution for such an offence.

E. OTHER MATERIAL AVAILABLE FROM LABOUR CANADA

Publications

As part of an education and information service to employers and employees, Labour Canada prepares publications that are available through regional and district offices free of charge. The following are available in both English and French.

1. Role of Labour Canada
2. Guide to Regulations
3. Joint Safety and Health Committees
4. Establishment and Operation of Safety and Health Committees
5. The Occupational Safety and Health Information Centre
6. Planning for Safety
7. Accident Investigating and Reporting
8. Safety Audit Guide
9. Technical Inspections - Boilers and Pressure Vessels, Elevating Devices and Manlifts
10. Grain Industry Dust Explosions and Fires
11. Industrial Accident Costs (1969-1979)
12. Employment Injuries and Occupational Illnesses (Statistics)

Also, in 1985, new publications will be available on the following topics:

1. What You Should Know About the Revised Canada Labour Code - Part IV
2. Personal Protective Equipment
3. Workplace Inspections
4. Ergonomics and VDT's
5. Preventing Back Injuries

In addition to the program and services that are available at regional and district offices, at our Headquarter's office, we offer an occupational safety and health information service that will help you in determining:

. the methods and procedures to carry out a job safely,
. whether a substance is dangerous to health or safety and
. the laws and regulations applying to an individual workplace.

You may contact the Occupational Safety and Health Information Centre by calling (819) 997-0038. There is no charge and we accept collect calls.

Travail Canada
Labour Canada

Un guide relatif au Code canadien du travail révisé Partie IV

SÉCURITÉ ET HYGIÈNE AU TRAVAIL

Canada

GUIDE RELATIF AU

CODE CANADIEN DU TRAVAIL RÉVISÉ

PARTIE IV

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ PROFESSIONNELLE

Publié sous l'autorité du ministre du Travail,
Gouvernement du Canada

N° de cat.
Travail Canada
L46-1488/85F

Also available in English under the title
A Guide to the Revised Canada Labour Code Part IV

Pour obtenir d'autres exemplaires du Guide,
veuillez communiquer avec le:

Centre de distribution des publications
Travail Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2
(819) 994-0543

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1985

N° de cat. L 31-57/1985F

ISBN 0-662-93017-7

Imprimé au Canada

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION 1

1. Les renseignements de base 1

2. Le champ d'application 1

3. Les principales révisions 2

4. Les bureaux de Travail Canada 2

A. UN APERÇU DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL RÉVISÉ, PARTIE IV 5

1. Le regroupement des lois fédérales en matière de sécurité et d'hygiène au travail 5

2. Les obligations de l'employeur et de l'employé 6

3. Les droits de l'employé 6

Le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux 6
Le droit de connaître 6
Le droit de participer 7

4. Les comités obligatoires d'hygiène et de sécurité et exemptions 7

5. Les pouvoirs et fonctions des comités d'hygiène et de sécurité 8

6. La nomination obligatoire de représentants d'hygiène et de sécurité 8

7. Le conseil consultatif de l'hygiène et de la sécurité professionnelle 8

8. Les pouvoirs des agents de sécurité 8

9. L'examen des instructions de l'agent de sécurité du Canada 9

10. Le contrôle d'application 9

11. Une injonction 11

12. Les règlements 11

13. Résumé 11

B. LES RESPONSABILITÉS 12

1. Un aperçu 12

2. L'employeur 12

3. L'employé 13

4. Le comité d'hygiène et de sécurité 14

5. Le représentant en matière d'hygiène et de sécurité 14

6. L'agent de sécurité du Canada 14

7. Résumé 15

C. LES REPRÉSENTANTS ET COMITÉS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ 16

1. La création de comités d'hygiène et de sécurité 16

2. Les exemptions 16

3. Le fonctionnement 16

4. Les pouvoirs 17

D. LE DROIT DE L'EMPLOYÉ DE REFUSER D'EXÉCUTER UN TRAVAIL DANGEREUX 18

1. Un aperçu 18

2. Les modalités d'application du droit de refus 18

3. Les exceptions dans le cas des équipages de navires et d'aéronefs 20

4. Résumé 20

E. LES AUTRES PUBLICATIONS DISPONIBLES À TRAVAIL CANADA 22

INTRODUCTION

1. Les renseignements de base

Ces dix dernières années, au Canada, les accidents du travail ont coûté la vie, en moyenne, à quelque 1 000 travailleurs tous les ans. En 1982, les frais directs en indemnités versées aux travailleurs blessés ont totalisé deux milliards de dollars. Les frais indirects correspondants ont porté ce total à près de dix milliards de dollars.

Ces statistiques, qui font ressortir que la sécurité et l'hygiène au travail constituent un problème important, ont influencé le contenu de la nouvelle législation. La loi révisée a pour objet de réduire le nombre de maladies et de lésions professionnelles sur les lieux de travail de compétence fédérale, ainsi que les coûts humains et économiques qu'elles entraînent.

Le Code canadien du travail révisé a été rédigé de concert avec les parties intéressées, présenté au Parlement puis adopté en juin 1984. Toutes les parties présentes dans un lieu de travail doivent s'y conformer à compter de sa promulgation, prévue pour mars 1986 en ce qui concerne la compétence actuelle et pour juin 1986 en ce qui concerne la nouvelle compétence.

La présente publication explique les principales modifications apportées à la Partie IV (Hygiène et sécurité professionnelle) et ne doit pas être considérée comme ayant une valeur légale. Toute personne désirant interpréter la loi doit consulter la Partie IV du Code canadien du travail et les règlements adoptés en vertu de la Partie IV.

2. Le champ d'application

Dans le secteur fédéral, les lois sur la sécurité et l'hygiène au travail ont été regroupées en vertu de la Partie IV du Code canadien du travail. Un plus grand nombre d'employeurs et d'employés sont donc assujettis au Code et bénéficieront des droits et de la protection conférés par la Partie IV. La compétence fédérale couvre donc à partir de maintenant, les industries suivantes qui oeuvrent à l'échelle interprovinciale et internationale:

- chemins de fer,
- transport routier,
- réseaux de téléphone et de télégraphie,
- certains pipelines,
- canaux,
- traversiers, tunnels et ponts,
- expédition et services d'expédition;

- radio, télévision et systèmes de câbles,
- aéroports,
- banques,
- silos à céréales autorisés par la Commission canadienne des grains, quelques usines et entrepôts d'aliments du bétail, minoteries et usines de nettoyage des graines de céréales,

En plus des industries susmentionnées, il y a environ 40 sociétés et agences de la Couronne assujettis à la Partie IV du Code canadien du travail.

Il est prévu que le Code révisé s'appliquera à ce groupe à compter de mars 1986. En outre, la Fonction publique du Canada (par le biais de modifications à la Loi sur l'administration financière) sera couverte par le Code révisé à compter de mars 1986.

Le Code révisé visera aussi:

- la mise en service des navires, des trains et des aéronefs,

- l'exploitation de certains pipelines,

- la prospection et la mise en valeur des gisements de pétrole sur les terres relevant de la juridiction fédérale.

Il est prévu que le code révisé s'appliquera à ce groupe à compter de juin 1986.

3. Les principales révisions

On encourage la conformité volontaire dans les divers lieux de travail, approche positive qui favorise un environnement de travail sain et sûr. Des dispositions sont ajoutées au Code pour inciter employeurs et employés à participer activement au niveau local par l'intermédiaire des comités d'hygiène et de sécurité, ou des représentants de l'hygiène et de la sécurité sur les lieux de travail. À l'échelle nationale, cette participation se fera par le truchement d'un conseil consultatif chargé de faire des recommandations au ministre du Travail. Les droits des employés sont renforcés par trois autres, soit de refuser d'exécuter un travail dangereux, de connaître les dangers se trouvant sur les lieux du travail et de participer à la détection et au contrôle des risques pour la santé et la sécurité dans leur milieu de travail.

Une explication du Code révisé suit dans les parties intitulées:

A. Un aperçu du Code canadien du travail révisé, Partie IV,

B. Responsabilités,

C. Représentants et comités d'hygiène et de sécurité,

D. Droits de l'employé de refuser d'exécuter un travail dangereux.

4. Les bureaux de Travail Canada

Pour obtenir de plus amples renseignements ou de l'aide, vous pouvez communiquer avec le bureau de Travail Canada de votre région ou district. La liste des bureaux de Travail Canada se trouve plus bas.

NOTE: L'expression "agent de sécurité du Canada", selon ce texte, signifie un agent de sécurité désigné par le Ministre pour les fins prévues à la Partie IV du Code du travail. Lorsque le Code du travail parle d'un "agent de sécurité", il fait référence à une personne désignée par le Ministre, non à un agent de sécurité d'une compagnie. L'on vise ainsi à distinguer l'agent "désigné" d'un agent nommé par une compagnie.

Adresses postales

Travail Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2
(819) 997-0038

RÉGION DE L'ATLANTIQUE

Bureau régional
Tavail Canada
C.P. 2967
Station "A
Moncton (N.-B.)
E1C 8T8
(506) 388-6640

Travail Canada
District de Terre-Neuve
Édifice Sir Humphrey Gilbert
C.P. 5278
St-Jean (T.-N.)
A1C 5W1
(709) 722-5022

Travail Canada
District de la Nouvelle-Écosse
C.P. 8628
Halifax (N.-É.)
B3K 5M3
(902) 426-3833

Travail Canada
District du N.-B./Î.P.É.
Édifice Professional Arts
5e étage
100, rue Arden
Moncton (N.-B.)
E1C 4B7
(506) 388-7424

Travail Canada
District du N.-B./Î.P.É.
C.P. 1267
Fredericton (N.-B.)
E3B 5C8
(506) 452-3191

Travail Canada
Bureau de la sécurité minière
Édifice du Gouv. du Canada
308, rue George
Sydney (N.-É.)
(902) 539-1956

RÉGION DU ST-LAURENT

Bureau régional
Travail Canada
Complexe Guy-Favreau
200, boul. Dorchester ouest
Bureau 101, Tour ouest
Montréal (Québec)
H2Z 1X4
(514) 283-6250

Travail Canada
390, rue Dorchester ouest
2e étage
C.P. 3279
Succursale Saint-Roch
Québec (Québec)
G1K 6Y7
(418) 648-7707

RÉGION DES GRANDS LACS

Bureau régional
Travail Canada
Édifice du Gouv. du Canada
4900, rue Yonge
Suite 200
Willowdale (Ontario)
M2N 6C3
(416) 224-3850

Travail Canada
Bureau du district de Toronto ouest
6711, rue Mississauga
Bureau 708
Mississauga (Ontario)
L5N 2W3
(416) 858-8615

Travail Canada
Bureau du district de Toronto est
200 Town Centre Court
8e étage
Scarborough Town Centre
Scarborough (Ontario)
M1P 4X8
(416) 973-4500

Travail Canada
District de l'est de l'Ontario
Bureau d'Ottawa
Édifice S.B.I., 11e étage
Place Billings Bridge
2323, prom. Riverside
Ottawa (Ontario)
K1H 8L5
(613) 998-9083

Travail Canada
Bureau de district du nord de
l'Ontario
Édifice du Gouvernement fédéral
3e étage
19, rue Lisgar
Sudbury (Ontario)
P3E 3L4
(705) 675-0616

Travail Canada
Édifice Dominion Public
505 - 457 rue Richmond
London (Ontario)
N6A 3E3
(519) 679-4047

RÉGION DU CENTRE

Bureau régional
Travail Canada
Canadian Grain Commission Bldg.
400 - 303 Main Street
Winnipeg (Manitoba)
R3C 3G7
(204) 949-6375

Travail Canada
Édifice Financial
301 - 2101, rue Scarth
Regina (Saskatchewan)
S4P 2H9
(306) 359-5408

Travail Canada
306 - Federal Bldg.
1st Avenue - 22nd Street
Saskatoon (Saskatchewan)
S7K 0E1
(306) 975-4303

Travail Canada
337 - 33, rue Court sud
Thunder Bay (Ontario)
P7B 2W6
(807) 345-5474

Travail Canada
304 - 1, avenue Wesley
Winnipeg (Manitoba)
R3C 4C6
(204) 949-2409

RÉGION DES MONTAGNES

Bureau régional
Travail Canada
750, rue Cambie
7e étage
Vancouver (C.-B.)
V6B 2P2
(604) 666-0656

Travail Canada
Energy Square
10109 - 106e rue
3e étage
Edmonton (Alberta)
T5J 3L7
(403) 420-2989

Travail Canada
C.P. 2800
Succursale M, Bur. 574
Calgary (Alberta)
T2P 3C2
(403) 231-4566

Travail Canada
Bur. 402
704 - 4th Avenue South
Lethbridge (Alberta)
T1J 0N8
(403) 320-7777

Travail Canada
Bur. 208
3105 - 3e Avenue
Whitehorse (T. du Y.)
Y1A 1E5
(403) 668-4346

Travail Canada
1294 - 3e Avenue
Prince George (C.-B.)
V2L 3E7
(604) 564-6990

Travail Canada
201 - 347, avenue Leon
Kelowna (C.-B.)
V1Y 8C7
(604) 763-5225

A. UN APERÇU DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL RÉVISÉ, PARTIE IV

La Partie IV du Code canadien du travail a pour objet, en vertu de la Loi:

> "de prévenir les accidents et les maladies survenant au cours de l'occupation d'un emploi visé par la présente Partie ou qui en résultent ou y sont liés".

Cette déclaration est importante, car elle établit clairement que dans la Partie IV révisée, l'accent a été mis sur la prévention.

C'est donc dans cette perspective que s'inscrivent les principales modifications apportées au Code:

- les lois fédérales sur la sécurité et l'hygiène au travail ont été regroupées en vertu de la Partie IV du Code canadien du travail;
- les obligations de l'employeur et de l'employé ont été précisées une nouvelle fois;
- dans la plupart des lieux de travail, la nomination de représentants ou de comités d'hygiène et de sécurité au travail est obligatoire;
- un conseil consultatif d'hygiène et de sécurité au travail a été créé pour conseiller le Ministre en cette matière;
- la participation de l'employé dans son lieu de travail est renforcée grâce aux modifications apportées aux dispositions relatives au droit de connaître, au droit de refuser d'exécuter un travail dangereux et à celui de participer;
- le droit de demander un examen des instructions d'un agent de sécurité est étendu aux employés et aux syndicats;
- les dispositions en matière d'application sont modifiées afin d'être conformes aux exigences de la Partie IV.

1. <u>Le regroupement des lois fédérales en matière de sécurité et d'hygiène au travail</u>

Comme il est mentionné dans l'Introduction, la Partie IV du Code canadien du travail a été élargie de façon à inclure:

- la mise en service des navires, des trains et des aéronefs;
- l'exploitation de certains pipelines;
- la prospection et la mise en valeur des gisements de pétrole situés sur des terres relevant de la compétence fédérale;
- la Fonction publique fédérale (en vertu de modifications à la Loi sur l'administration financière).

Tous les employés relevant de la compétence fédérale jouissent maintenant des mêmes droits et sont protégés également en vertu de la Partie IV. Celle-ci ne s'appliquera pas à certaines entreprises régies par la Loi sur le contrôle de l'énergie atomique, qui en sont relevées par arrêté en conseil.

2. Les obligations de l'employeur et de l'employé

Les obligations de l'employeur et de l'employé, qui étaient réparties auparavant dans la Partie IV et les divers règlements, sont regroupées afin de faciliter leur consultation et de mettre l'accent sur la notion de responsabilité.

3. Les droits de l'employé

Le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux

Pour éliminer toute confusion au sujet du droit d'un employé de refuser d'exécuter un travail dangereux qui a été incorporé à la législation fédérale pour la première fois en 1978, le terme "imminent" a été supprimé de la disposition et une définition de "danger" a été ajoutée. Cet ajout a pour objet d'expliquer que le droit peut être revendiqué lorsqu'une brève exposition à un danger peut causer une blessure ou une maladie, que les symptômes de la maladie se manifestent immédiatement ou se déclarent seulement plus tard.

Le droit de connaître

En vertu des dispositions du Code, les employés ont le droit d'être informés des risques connus ou prévisibles dans un lieu de travail et de recevoir les renseignements, les instructions, la formation et la surveillance nécessaires à la protection de leur santé et de leur sécurité.

Par exemple, les employeurs doivent donc:

- fournir à un comité ou à un représentant d'hygiène et de sécurité les renseignements jugés nécessaires pour déceler les risques réels ou possibles;

- afficher à un endroit facile d'accès un exemplaire de la Partie IV du Code du travail, un énoncé de la politique de sécurité et d'hygiène au travail de l'employeur et tout autre document prescrit par Travail Canada; et

- fournir au comité d'hygiène et de sécurité copie de toute instruction ou tout rapport écrit d'un agent de sécurité, et les afficher de façon à en informer tous les employés.

- s'assurer que chaque employé est informé de tous les risques connus ou prévus pour la sécurité et l'hygiène présents dans son lieu de travail. Ces risques comprennent les menaces d'attentat à

la bombe, les menaces de violence, les dangers que représentent les bruits et les dangers d'irradiation, les contaminants contenus dans l'air, etc.

- s'assurer que chaque employé ou visiteur sait comment se servir des vêtements et de l'équipement de protection nécessaires dans les aires de travail occupés ou visitées.

Par l'intermédiaire d'un comité ou d'un représentant d'hygiène et de sécurité, les employés ont le droit de consulter les rapports du gouvernement ou de l'employeur portant sur la sécurité et la santé des travailleurs; ils n'auront cependant accès au dossier médical d'une personne que si elle y consent.

Le droit de participer

Par l'intermédiaire d'un comité ou d'un représentant d'hygiène et de sécurité, les employés participent à l'identification des problèmes liés à la sécurité et à l'hygiène au travail.

À l'échelle nationale, le Conseil consultatif de l'hygiène et de la sécurité professionnelle donne aux syndicats et au patronat l'occasion de participer, en conseillant le ministre du Travail sur ce qui se rapporte à la sécurité et à l'hygiène au travail dans les secteurs de compétence fédérale.

4. Les comités obligatoires d'hygiène et de sécurité et exemptions

Les employeurs comptant 20 employés et plus sont désormais tenus de créer un comité d'hygiène et de sécurité. Les employés membres du comité sont choisis par le(s) syndicat(s) qui représente(nt) les employés et par des employés "non syndiqués". Les heures consacrées par les membres de ces comités pour exécuter leurs fonctions, conformément à la Partie IV, doivent être considérées comme des heures normales de travail, et les membres doivent être rémunérés comme s'ils exécutaient leurs fonctions habituelles.

L'obligation de créer un comité d'hygiène et de sécurité ne s'applique pas dans le cas d'employés qui travaillent normalement sur un navire. Il y a, en outre, deux autres exemptions possibles au chapitre des comités d'hygiène et de sécurité, à savoir:

1. un lieu de travail dont il peut être démontré qu'il ne présente pas de danger;
2. un lieu de travail où un comité a été mis sur pied à la suite d'un accord entre l'employeur et les employés, et qui remplit les fonctions prévues au Code.

5. Les pouvoirs et fonctions des comités d'hygiène et de sécurité

En vertu de la Partie IV, un comité d'hygiène et de sécurité a les fonctions et pouvoirs suivants:

- recevoir les plaintes des employés en matière de sécurité et d'hygiène;
- identifier, contrôler et signaler les dangers sur les lieux de travail;
- tenir et surveiller les registres sur les blessures et maladies;
- participer aux enquêtes et aux investigations relatives à la sécurité et à l'hygiène;
- élaborer, établir et promouvoir des méthodes et des programmes de sécurité et d'hygiène au travail;
- obtenir des renseignements des employeurs et des organismes gouvernementaux au sujet des risques réels ou possibles existant dans les lieux de travail.

Pour que ces comités soient efficaces, il importe que les syndicats et le patronat acceptent de travailler de concert pour trouver des solutions aux problèmes de sécurité et d'hygiène au travail.

6. La nomination obligatoire de représentants d'hygiène et de sécurité

Conformément à une nouvelle disposition, il est obligatoire de nommer un représentant d'hygiène et de sécurité lorsque l'entreprise compte cinq employés et plus et n'a pas de comité. Lorsqu'un syndicat représente les employés, il sera le principal participant à la sélection des représentants. Lorsque, pour un lieu de travail ou pour un bateau, il y a exemption relativement à la formation d'un comité, il faut nommer un représentant. Les pouvoirs de ce dernier d'obtenir et de colliger des renseignements ressemblent beaucoup à ceux d'un comité.

7. Le conseil consultatif de l'hygiène et de la sécurité professionnelle

Le Code prévoit la création d'un conseil consultatif de l'hygiène et de la sécurité professionnelle composé essentiellement de représentants du patronat et des syndicats, pour conseiller le ministre du Travail sur toutes les questions concernant la sécurité et l'hygiène au travail. Le Conseil donne l'occasion au patronat et aux syndicats de participer de façon suivie à l'examen de ces questions.

8. Les pouvoirs des agents de sécurité

Dans le présent document, un agent de sécurité du Canada ou un agent régional de sécurité est une personne nommée par le ministre du Travail en vertu de l'article 97 du Code canadien du travail. Les pouvoirs de l'agent de sécurité du Canada ont été un peu élargis par rapport à ceux exposés dans le Code en vigueur, de façon à renforcer sa

position et à lui permettre d'obtenir des renseignements et de s'assurer que les dispositions du Code sont respectées. L'agent de sécurité du Canada peut également être accompagné d'experts-conseils et être aidé par des personnes pouvant détenir des renseignements essentiels.

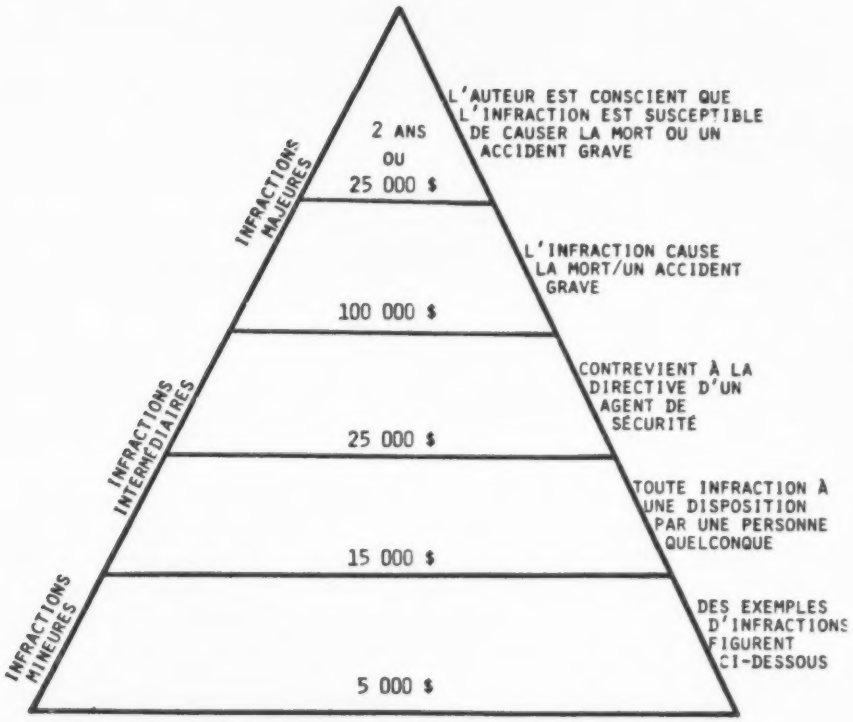
9. L'examen des instructions de l'agent de sécurité

En vertu du Code révisé, le droit de demander que les instructions d'un agent de sécurité du Canada soient examinées par un agent de sécurité régional couvre maintenant les employés touchés et les syndicats qui les représentent, de même que les employeurs.

10. Le contrôle d'application

Pour s'assurer que les exigences de la Partie IV sont respectées, les agents de sécurité du Canada ont toujours le pouvoir d'émettre des instructions lorsqu'il y a contravention à la Partie IV et aux règlements et, au besoin, de recommander que des poursuites soient entreprises contre les contrevenants. Les mesures d'application prévoient une majoration des amendes maximales, selon la gravité de l'infraction.

INFRACTIONS ET PEINES



EXEMPLES D'INFRACTIONS POUR LESQUELLES IL Y A UNE PEINE DE 5 000 $.

INFRACTIONS DE L'EMPLOYEUR

UN EMPLOYEUR QUI:

- N'AFFICHE PAS DE RENSEIGNEMENTS
- NE TIENT PAS DE REGISTRES
- NE FOURNIT PAS D'INSTALLATIONS SANITAIRES ET PRIVÉES

INFRACTIONS DE L'EMPLOYÉ

UN EMPLOYÉ QUI:

- NE COLLABORE PAS AVEC LES RESPONSABLES DE L'HYGIÈNE ET DE LA SÉCURITÉ
- NE SIGNALE PAS LES ACCIDENTS

11. Une injonction

Le ministre du Travail peut demander une injonction dans un cas de risque grave ou lorsqu'une amende n'a pas convaincu le contrevenant d'obtempérer sans retard.

12. Les règlements

Les règlements établis en vertu du Code appartiennent généralement à l'un des deux groupes suivants:

- ceux qui s'appliquent à une industrie donnée, dans le cas des secteurs industriels qui tombent sous le coup de la Partie IV pour la première fois, par exemple, la mise en service des navires, des trains et des aéronefs, et la prospection et l'exploitation des gisements de pétrole et de gaz sur les terres de compétence fédérale, et

- ceux assujettis à la compétence générale, y compris la Fonction publique du Canada.

Les règlements révisés définiront clairement ce que prescrivent les dispositions du Code.

13. Résumé

La Partie IV a pour objet de prévenir les maladies et les lésions professionnelles. Travail Canada applique le Code canadien du travail, mais la prévention des maladies et des lésions professionnelles, tant sur le plan légal que pratique, incombe à tous les employeurs et employés.

B. LES RESPONSABILITÉS

1. Un aperçu

La Partie IV du Code canadien du travail expose, entre autres, les obligations et responsabilités:

a) des employeurs,

b) des employés,

c) des comités d'hygiène et de sécurité,

d) des représentants d'hygiène et de sécurité, et

e) des agents de sécurité du Canada.

2. L'employeur

L'employeur doit veiller à la sécurité et à la santé des employés pendant leurs heures de travail. Les employeurs s'assureront, entre autres, que les éléments ci-dessous soient conformes aux règlements:

a) bâtiments, structures (permanentes ou temporaires), dispositifs de sûreté, garde-fous, barrières, etc.;

b) appareils de protection, machinerie, outils, véhicules et matériel roulant;

c) chaudières, récipients sous pression, escaliers mécaniques, ascenseurs, réseaux de distribution d'électricité;

d) niveaux d'aération, d'éclairage et de bruit;

e) entrée, sortie, occupation des lieux de travail et espaces réduits;

f) degré de toxicité des agents chimiques, biologiques et physiques.

L'employeur fournira les éléments suivants, conformément aux normes prescrites:

a) premiers soins, installations sanitaires et installations de soins personnels, et services de santé;

b) eau potable;

c) matériel, équipement, dispositifs et vêtements de sécurité à tous les employés qui ont accès au lieu de travail; et

d) information, instructions, formation et supervision pour veiller à la santé et à la sécurité des employés. Par exemple, le Code mentionne très précisément que les employés doivent être informés de tous les risques connus et prévisibles que représente pour leur santé et sécurité l'endroit où ils travaillent.

L'employeur appliquera les normes prescrites pour s'assurer:

a) que les concentrations d'agents chimiques, biologiques et physiques sont contrôlées;

b) que toutes les substances dangereuses sont recensées, entreposées et manipulées de façon sûre;

c) qu'il y a conformité avec les normes de prévention contre les incendies et les mesures d'urgence; et

d) qu'il y a tenue de registres d'hygiène et de sécurité.

L'employeur doit examiner, enregistrer et signaler tous les accidents, les maladies professionnelles et autres incidents dangereux dont il a connaissance. Il lui incombe d'afficher la Partie IV du Code canadien du travail, ainsi qu'une déclaration de sa politique en matière de sécurité et d'hygiène au travail.

L'employeur adoptera et appliquera les codes et les normes de sécurité prescrits.

3. <u>L'employé</u>

En général, il incombe à l'employé de prendre toutes les précautions nécessaires et raisonnables pour assurer sa propre sécurité et santé, ainsi que celles de ses compagnons de travail et tout autre personne touchée par son travail. L'employé a d'autres obligations et responsabilités précises:

a) il doit se conformer aux consignes de l'employeur en matière de sécurité et d'hygiène au travail, aux instructions de l'agent de sécurité du Canada, ainsi qu'aux mesures prescrites en matière de sécurité et d'hygiène au travail;

b) il est tenu de collaborer avec les personnes qui agissent en vertu d'une autorisation conforme à la Partie IV du Code canadien du travail;

c) il signalera à l'employeur tout danger présent sur le lieu de travail. En vertu du Code, il est obligatoire de signaler tous les accidents ou événements périlleux; et

d) il doit utiliser le matériel, l'équipement, les dispositifs et les vêtements de sécurité fournis par l'employeur ou prescrits par un règlement.

4. Le comité d'hygiène et de sécurité

Le comité d'hygiène et de sécurité peut élaborer, établir et appliquer des programmes, des mesures et des méthodes pour améliorer la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il doit examiner ces activités à intervalle régulier afin d'en assurer l'efficacité.

Le comité recevra, examinera et prendra les mesures appropriées au sujet des plaintes et des recommandations des employés. Il enregistrera les plaintes et notera les mesures qui ont été prises. Il veillera à ce que soient tenus des rapports adéquats sur les accidents, les blessures et les risques sur le lieu de travail. Toutes ces activités feront l'objet d'un contrôle régulier.

Le comité collaborera avec tout service de santé sur le lieu de travail. Il participera aux enquêtes et aux investigations relatives à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, et pourra consulter des personnes qualifiées sur le plan technique ou professionnel, conformément aux mesures prescrites.

Enfin, il aura accès, sans restriction, à tous les rapports de l'employeur et du gouvernement sur l'hygiène et la sécurité des employés, sauf au dossier médical d'une personne donnée, à moins que celle-ci n'y consente. En plus d'avoir accès aux rapports, il peut demander à l'employeur des renseignements qu'il juge nécessaires pour recenser les risques sur le lieu de travail.

5. Le représentant en matière d'hygiène et de sécurité

Le représentant en matière d'hygiène et de sécurité est choisi parmi les employés qui n'exercent pas des fonctions de gérance. Ses responsabilités sont semblables à celles du comité d'hygiène et de sécurité, sauf que ses pouvoirs visent principalement l'accès à l'information.

6. L'agent de sécurité du Canada

L'agent de sécurité du Canada est une personne nommée par le Ministre pour les fins prévues à la Partie IV du Code.

Dans le cadre de ses fonctions, l'agent de sécurité du Canada peut, en vertu de la loi, pénétrer dans un lieu de travail à toute heure raisonnable. Il peut y effectuer, ou y faire effectuer, des tests, des examens, des enquêtes ou des inspections. Il peut prélever des échantillons et les faire analyser. Il peut aussi prendre des photos et dessiner des croquis du lieu de travail, en conformité avec ses fonctions. Il peut demander d'être accompagné et d'être aidé dans le cadre de ces activités.

L'agent a le pouvoir d'ordonner à l'employeur:

a) de ne rien déranger en attendant la tenue d'une enquête;

b) de produire des documents et des renseignements sur la santé et la sécurité des employés; et

c) de faire ou de fournir des déclarations sur les conditions de travail, le matériel et l'équipement touchant la santé et la sécurité des employés.

7. **Résumé**

Tous les éléments décrits ci-dessus découlent de la Partie IV du Code canadien du travail - Hygiène et sécurité professionnelle, et constituent des normes minimales. Tous sont invités à dépasser ces normes dans les cas où cela est possible, afin de diminuer les risques, sous le rapport de l'hygiène et de la sécurité, dans l'environnement de travail au Canada.

C. LES REPRÉSENTANTS ET COMITÉS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

1. La création de comités d'hygiène et de sécurité

L'employeur est tenu de créer un comité mixte d'hygiène et de sécurité pour tout lieu de travail qui compte 20 employés et plus. Pour les entreprises qui ont de cinq à dix-neuf employés et pour les lieux de travail où aucun comité d'hygiène et de sécurité n'est exigé, l'employeur doit nommer un représentant.

Au moins la moitié du comité sera constituée d'employés qui ne font pas partie de la direction. Là où un représentant est nommé au lieu d'un comité, le représentant doit être un employé ne faisant pas partie lui non plus de la direction. Dans les entreprises non syndiquées, les employés choisiront leur représentant. Les membres sont nommés pour un mandat d'une durée maximale de deux ans. Les employés doivent savoir qui les représentent, c'est-à-dire connaître le nom des membres du comité ou celui du représentant. Il incombe à l'employeur d'afficher le nom des membres du comité/représentants et le service où ils travaillent.

2. Les exemptions

Sur un navire, il n'est pas obligatoire pour l'employeur de créer un comité pour représenter les employés. Il s'agit-là de l'unique exemption des exigences du Code. Le Ministre peut également exempter d'autres entreprises lorsqu'il estime que la nature du travail exécuté ne présente, en principe, aucun risque pour la santé et la sécurité. Lorsqu'une entreprise n'a pas de comité, parce qu'elle est exemptée de cette obligation, l'employeur doit nommer un représentant de sécurité.

Les entreprises qui comptent déjà un comité établi en vertu d'un accord employeur-employés s'occupant efficacement de la sécurité et de l'hygiène sur le lieu de travail peuvent également être exemptées de la nécessité de créer un comité comme le prescrit le Code. Un agent de sécurité du Canada doit autoriser cette exemption. Une fois cette autorisation obtenue, il incombe au comité d'exécuter les fonctions prescrites par le Code. Le comité posséderait alors tous les droits, pouvoirs et fonctions prévus dans le Code en plus de ceux compris dans une convention collective en vigueur.

3. Le fonctionnement

Tous les membres d'un comité d'hygiène et de sécurité ou le représentant de sécurité pourront consacrer des heures de travail pour remplir leurs responsabilités en matière de sécurité et d'hygiène au travail. Ces heures seront considérées comme des heures normales de travail, et les taux de rémunération habituels continueront de s'appliquer. Ces membres ne peuvent être tenus responsables pour quelque acte ou omission, commis de bonne foi, à un moment où ils s'occupaient de sécurité et d'hygiène au travail.

Les membres des comités d'hygiène et de sécurité se réuniront une fois par mois. D'autres réunions exigées par des situations d'urgence peuvent être convoquées n'importe quand.

4. Les pouvoirs

Le Code décrit en détail les pouvoirs du comité et du représentant d'hygiène et de sécurité, à savoir:

a) recevoir les plaintes relatives à la sécurité et à l'hygiène au travail, les examiner et prendre les mesures qui s'imposent;

b) tenir des registres sur ces plaintes, ainsi que sur tous les risques de blessures, d'accidents et pour la santé;

c) contribuer et participer aux enquêtes, aux investigations et aux examens faits en matière de sécurité et d'hygiène au travail; et

d) promouvoir et surveiller les programmes d'éducation et autres, les mesures et méthodes relatives à la sécurité et à l'hygiène au travail. (Le représentant d'hygiène et de sécurité n'est pas tenu de remplir cette fonction.)

D. LE DROIT DE L'EMPLOYÉ DE REFUSER D'EXÉCUTER UN TRAVAIL DANGEREUX

1. Un aperçu

En vertu de la Partie IV du Code canadien du travail, un employé a le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux et celà, sans risque de perdre son emploi ou la rémunération qu'il en tire.

Si un employeur prend ou menace de prendre des mesures disciplinaires contre un employé qui exerce son droit de refus, l'employé touché peut porter plainte auprès du Conseil canadien des relations du travail ou, dans le cas d'un fonctionnaire, auprès de la Commission des relations de travail dans la fonction publique. L'organisme compétent peut ordonner à l'employeur de suspendre les mesures disciplinaires et d'annuler toute peine imposée à l'employé en raison de son refus.

Pour exercer ce droit conféré par le Code, un employé doit avoir raison de croire:

a) que l'utilisation ou la mise en service de l'équipement le mettra, lui ou un autre employé, en danger, ou

b) qu'une condition de travail ou associée au travail pourrait être une source de danger pour l'employé.

Il y a deux restrictions générales sur le droit de refus, et certaines différences au chapitre des modalités qui ne s'appliquent qu'aux équipages de navires et d'aéronefs pendant que ces appareils sont en service. Ces restrictions et différences sont également décrites dans la présente publication, après la description des modalités d'application du droit de refus.

Aux fins de la Partie IV, le mot "danger" doit s'entendre d'un risque ou d'une situation susceptible de causer des blessures à une personne qui y est exposée, ou de la rendre malade, avant que ce risque ou cette situation puissent être corrigés. L'employé doit se conformer à la procédure de refus prévue à la Partie IV et résumée plus bas.

2. Les modalités d'application du droit de refus

Un rapport à l'employeur

La première étape à laquelle doit se conformer un employé qui exerce son droit de refus d'exécuter un travail dangereux est de signaler son refus immédiatement à son employeur (superviseur) et à un membre du comité d'hygiène et de sécurité ou au représentant en la matière.

Une enquête de l'employeur

L'employeur doit immédiatement faire enquête sur le refus en présence de l'employé et d'un membre du comité d'hygiène et de sécurité ou du représentant en la matière ou, s'il n'y a ni comité ni représentant, au moins en présence d'une personne choisie par l'employé.

Un refus persistant

Lorsque l'employeur décide qu'il n'y a pas de danger ou prend des mesures pour éliminer le danger, mais que l'employé a raison de croire que le danger existe toujours, il peut continuer de refuser d'exécuter le travail. Dans un tel cas, l'employeur comme l'employé doivent communiquer avec l'agent de sécurité du Canada.

Une réaffectation de l'employé et tâche

Jusqu'à ce que l'agent de sécurité du Canada soit venu sur les lieux, ait enquêté et ait pris une décision, l'employeur

- peut exiger que l'employé demeure dans un endroit sûr près du lieu de travail;
- peut l'affecter à un autre travail acceptable;
- ne peut exiger qu'un autre employé exécute le travail, à moins que cet autre employé n'ait été informé au préalable du refus de son compagnon de travail.

Une enquête et décision rendue par un agent de sécurité

Une fois sur les lieux, un agent de sécurité du Canada, en présence de l'employeur et de l'employé (ou du représentant de l'employé) enquête sur le litige, décide s'il y a effectivement danger et informe les deux parties de sa décision.

Le résultat de la décision

1. Si l'agent de sécurité du Canada décide qu'il y a danger, il peut émettre une directive à l'employeur lui demandant de remédier à la situation. L'employé peut continuer à refuser d'exécuter le travail tant que l'employeur n'aura pas pris les dispositions nécessaires.

2. Si l'agent de sécurité du Canada décide qu'il n'y a pas de danger, l'employé n'a plus le droit de refuser d'exécuter le travail en vertu de la Partie IV du Code canadien du travail, mais peut en appeler de cette décision auprès du Conseil canadien des relations du travail ou de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, comme il est indiqué à la partie "Appels".

Les appels

Si l'agent de sécurité du Canada décide qu'il n'y a pas de danger, l'employé peut demander que la décision soit renvoyée au Conseil canadien des relations du travail ou à la Commission des relations de travail dans la fonction publique. Il doit présenter sa requête par écrit dans un délai de sept jours suivant la réception de la décision de l'agent de sécurité.

Le Conseil enquête sur les faits et motifs de la décision et peut l'appuyer ou signifier à l'employeur de remédier à la situation.

Les restrictions

Un employé ne peut refuser d'exécuter un travail dangereux en vertu de la Partie IV si

a) son refus met la vie, la santé ou la sécurité d'une autre personne directement en danger, ou

b) le danger perçu est inhérent à son travail ou à une condition normale de l'emploi.

3. Les exceptions dans le cas des équipages de navires et d'aéronefs

Le rapport à la personne en charge

Lorsqu'un employé en poste sur un navire ou un aéronef en service désire exercer son droit de refuser d'exécuter un travail dangereux, il doit signaler son intention à la personne compétente à bord.

Le résultat de la décision

Si la personne en charge décide que le refus ne touchera pas le fonctionnement sécuritaire de l'appareil, l'employé peut cesser de travailler.

Par contre, si la personne en charge décide que cet arrêt de travail nuira au fonctionnement sécuritaire de l'appareil, l'employé ne peut se prévaloir de son droit de refus tant que l'appareil est en service.

Un navire ou un aéronef est "en service" tant qu'il n'est pas arrivé à sa première destination au Canada. L'employé peut alors exercer sont droit de refus, en commençant par soumettre un "rapport à l'employeur", conformément aux "modalités d'application du droit de refus" décrit à la page 18.

4. Résumé

Un employé a le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux pourvu qu'il agisse conformément aux dispositions de la Partie IV. Il ne peut, toutefois, se prévaloir de ce droit si ce geste met directement en danger la vie, la santé ou la sécurité d'une autre personne.

Un employeur n'a pas le droit de prendre des mesures disciplinaires contre un employé qui exerce son droit de refus en vertu de la Partie IV. Si l'employeur prend ou menace de prendre des mesures disciplinaires, l'employé peut en appeler de cette décision auprès du Conseil

canadien des relations du travail ou, s'il est fonctionnaire, de la Commission des relations de travail dans la fonction publique. Dans ces situations, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur. Un employeur qui prend de telles mesures contre un employé peut faire l'objet de poursuites.

E. LES AUTRES PUBLICATIONS DE TRAVAIL CANADA

Publications

Dans le cadre d'un service d'éducation et d'information à l'intention des employeurs et des employés, Travail Canada prépare des publications que les personnes intéressées peuvent obtenir en s'adressant aux bureaux des régions et des districts. Les publications suivantes existent en français et en anglais:

1. Le rôle de Travail Canada
2. Guide des règlements
3. Comités mixtes d'hygiène et de sécurité
4. Création et bonne marche d'un comité de sécurité et d'hygiène
5. Centre d'information sur la sécurité et l'hygiène au travail
6. Planification de programmes de sécurité
7. Enquêtes et rapports sur les accidents
8. Guide pour le contrôle de la sécurité
9. Inspections techniques - Chaudières et récipients sous pression, appareils de levage et monte-hommes
10. Incendies et explosions dus à la poussière de grain
11. Coût des accidents du travail (1969-1979)
12. Les accidents du travail et les maladies professionnelles

En outre, en 1985, de nouvelles publications porteront sur les sujets suivants:

1. Un aperçu sur la Partie IV du Code canadien du travail
2. Équipement de protection pour les employés
3. Inspections des lieux de travail
4. L'ergonomie et les écrans cathodiques
5. La prévention des blessures au dos

En plus du programme et des services fournis par les bureaux des régions et de district, notre bureau de l'Administration centrale offre un service d'information en matière de sécurité et d'hygiène au travail qui peut vous aider à établir:

- les méthodes et moyens pour exécuter un travail de façon sécuritaire,
- si une substance est dangereuse ou non pour la santé et la sécurité, ou
- les lois et règlements qui s'appliquent à un lieu de travail donné.

Vous pouvez communiquer avec le Centre d'information de la sécurité et de l'hygiène au travail, au (819) 997-0038. Ce service est gratuit et nous acceptons les frais d'appel.